

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**E.S.E HOSPITAL FRANCISCO ELADIO  
BARRERA**

**GERENTE: ANDRÉS ALFONSO VILLA  
CASTRO**

**DONMATIAS, 2026**



## INTRODUCCIÓN

En el marco de la Planeación estratégica de la E.S.E. Hospital Francisco Eladio Barrera del Municipio de Donmatías Antioquia, encaminada al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el plan de Desarrollo Institucional y enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se presenta este plan que busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

El plan estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Francisco Eladio Barrera del Municipio de Donmatías Antioquia, tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Así bien, desde la administración de la E.S.E anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad. Lo anterior, apalancado en la gestión realizada por los comités institucionales.

## MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Ley 909 de 2004	Por la cual se expedan normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones	Certificación Bono Pensional

	pensionales.	
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano

## ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano; abarca todos los procesos de talento Humano, selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, contratistas u otros que desarrolle la entidad de acuerdo a los parámetros definidos de la normatividad vigente

## OBJETIVOS

### Objetivo general

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

### Objetivos específicos

Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.

Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.

Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

## CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como transitorio, como se observa en la siguiente tabla:

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	2	0
Profesional	9	0

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Técnico	6	0
Asistencial	15	0
Total	32	0

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel:

Nivel jerárquico	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	0	0	8	1
Técnico	0	1	5	0
Asistencial	0	1	12	2
Libre Nombramiento				
Directivo	0	1	0	0
Periodo				
Directivo		1		
Total	0	4	25	3

"Base de datos planta global a 1enero de 2026"

En la población de la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera predomina el género femenino, representado en un 81%, frente al género masculino representado en un 19%.

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera.

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores la Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera, por

lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer.

### Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

### Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

### Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos están orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, social, salud, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral.

### Plan de vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.

La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.

Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán mediante el sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.

Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

#### **Gestión del desempeño laboral**

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

### Política de integridad

La Subgerencia administrativa y financiera en conjunto con el asesor de control interno serán los encargados del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

### Nómina

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

### Retiro

La entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados, por otra parte, se implementara la encuesta de retiro para busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

## ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Empresa Social del Estado Hospital Francisco Eladio Barrera, busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.



RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivo	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Acondicionamiento Físico Día de la familia Tardes de salud mental	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Día libre y compensado por cumplir años Jornadas Laborales Comprimidas Reconocimiento y felicitación por obtener título a nivel técnico, tecnólogo o profesional (día libre y compensando)	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasón	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales	Código de integridad
		Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés

	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reintroducción de manera oportuna	Nit: 890.905.097-8 Plan de seguridad y salud en el trabajo
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan Institucional de Capacitación
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal	Plan Institucional de Capacitación
		Actividades de inducción y reintroducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente. Generar una medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad	Evaluación de desempeño
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores.	Administración de personal

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan ((Plan Anual de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados por parte de los grupos de Talento Humano. Esta medición

se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0.

Índice de satisfacción: 4,0

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son: FURAG-MIPG.

#### CRONOGRAMA

Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin
Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de los planes institucionales que lo integran.	31/01/2026	31/12/2026
	Publicación de los planes para consulta y participación de la ciudadanía.	31/01/2026	31/12/2026
	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional	31/01/2026	30/04/2026
Plan Estratégico del Talento Humano publicado	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	03/01/2026	31/12/2026
Plan Estratégico del Talento Humano divulgado	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	1/01/2026	31/12/2026
Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	1/02/2026	31/12/2026
Plan estratégico del Talento Humano evaluado	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	1/02/2026	31/12/2026